

ОТ СТУДЕНТА ДО ПРОФЕССИОНАЛА — ИЗУЧЕНИЕ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ (РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА)

FROM STUDENT TO PROFESSIONAL — STUDY OF CAREER TRAJECTORIES OF HR MANAGERS (SURVEY RESULTS)

ПОЛУЧЕНО 02.05.2023 ОДОБРЕНО 10.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 26.06.2023

УДК 331.08 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-3-58-63



РОМАНОВА И.А.

Канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ROMANOVA I.A.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow

e-mail: Romanova_ia@bk.ru

Аннотация

В статье приведены итоги изучения (онлайн-анкетирования) карьеры выпускников кафедры управления персоналом ГУУ разных лет. Проанализированы данные о динамике их карьеры (смены должностей в конкретных временных рамках); о функциональных обязанностях; о личностных качествах, способствующих карьерному продвижению; о планах должностного продвижения на ближайшие пять лет; о пользе практики, внеучебной и научно-исследовательской деятельности в вузе для карьерного и профессионального развития. Вместе с тем выявлены самые полезные для выпускников-нынешних специалистов в HR сфере учебные дисциплины и недостающие компетенции, обнаружены планы по развитию необходимых профессиональных и личностных качеств, цели по реализации интересов, связанных с их профессией (направлением деятельности). Результаты исследования будут полезны преподавателям кафедры и ее сегодняшним студентам, а также менеджерам по персоналу российских компаний.

Ключевые слова: управление персоналом, выпускники, онлайн-опрос, исследование, карьера, карьерные траектории, менеджеры по персоналу, проектное обучение.

Abstract

The article presents the results of the study (online survey) of the career of graduates of the Department of Personnel Management of GUU of different years. The data on the dynamics of their careers (changing positions in a specific time frame); on functional responsibilities; on personal qualities that contribute to career advancement; on job promotion plans for the next five years; on the benefits of practice, extracurricular and research activities at the university for career and professional development are analyzed. At the same time, the most useful academic disciplines and missing competencies have been identified for graduates-current specialists in the HR field, plans for the development of necessary professional and personal qualities, goals for the realization of interests related to their profession (field of activity) have been revealed. The results of the study will be useful to teachers of the department and its current students, as well as HR managers of Russian companies.

Keywords: HR management, graduates, online survey, research, career, career trajectories, HR managers, project training.

Современные социально-экономические условия требуют от работника способности эффективно приспосабливаться к стремительно меняющимся условиям производственной и организационной среды, понимать необходимость постоянного развития в рамках одной или нескольких сфер деятельности, предпринимать разного рода активность, будучи нацеленным на прогресс в выбранной деятельности и продвижение по карьерной лестнице.

В этой связи профессиональное развитие представляет собой последовательность стадий, цепочку этапов или «карьерный трек/карьерную траекторию», прохождение которых позволяет подниматься на ступеньку (позицию) выше. При этом по каждой из ступеней подробно обозначены критерии, которым должен соответствовать кандидат: опыт работы и компетенции, а также направления обучения.

Карьерные треки — оптимальные и реалистичные траектории карьерного перемещения между должностями в организации. Они выстраиваются таким образом, чтобы при достижении новой позиции сотруднику потребовалось минимальное обучение, а его наработанный опыт и имеющиеся компетенции были максимально востребованы при выполнении функциональных обязанностей в новой должности [4].

Эксперты выделяют несколько типов треков: управленческие, экспертные, проектные, базовые [4]. Для менеджмента компании карьерные траектории позволяют обеспечить штат организации сотрудниками требуемого уровня квалификации, выступают как инструмент развития карьеры и повышения профессионализма кадров внутри компании, обеспечивают преемственность кадров и способствуют повышению уровня вовлеченности персонала и достижения удовлетворенности трудом. Для самих субъектов труда (работников компаний) это вызывающая доверие привлекательная система управления их карьерным ростом, а также четкие планы индивидуального должностного и профессионального роста вместе с обозначенной последовательностью действий. Для менеджеров по персоналу это направление кадровой политики на обеспечение кадровой защищенности компании, снижение текучести, на развитие и обучение персонала [4]. К тому же технологический потенциал для воплощения карьерных планов и реализации сотрудниками своих карьерных целей предполагает планирование продвижения, самооценку карьерных путей, преодоление карьерных пиков профессионального и должностного развития, регулярную самооценку собственных возможностей [1].

Сказанное выше актуально и для специалистов в сфере управления персоналом, карьерные треки которых и вызвали исследовательский интерес у студентов кафедры управления персоналом Государственного университета управления.

Цель изучения — выявление сценариев карьерного становления менеджеров по персоналу (выпускников кафедры управления персоналом ГУУ), начиная с этапа их профессионального обучения, а также факторов, их определяющих. Объект исследования — менеджеры по персоналу, включая выпускников кафедры управления персоналом, предмет — их карьерные траектории.

Было интересно узнать, каким образом выстраивается карьера в области управления персоналом; выяснить, на что обратить внимание при построении карьеры студентам — будущим менеджерам по персоналу; раскрыть, какие качества необходимы будущим специалистам по персоналу для успешной карьеры в этой области; обнаружить, какую активность нужно предпринимать студентам кафедры управления персоналом ГУУ на этапе обучения в вузе, чтобы успешно начать карьерный старт в профессии, а также в конкретной организации.

Представляемое нами исследование проводилось в рамках проектного обучения в Государственном университете управления (ГУУ). Участники проектной команды — студенты третьего курса очной формы обучения, обучающиеся по направлению подготовки «управление персоналом», образовательная программа — «управление персоналом организации», куратор — автор данной статьи. Отметим, что данное исследование является продолжением изучения профессионализма менеджеров по персоналу отечественных компаний, которое проводилось ранее «Люблю решать сложные задачи» [6]. Помимо этого, данная проблема представляет интерес в рамках проектного обучения в других вузах, студенты которых, в частности, разрабатывают технологии по выстраиванию личных карьерных маршрутов [3].

В рамках описываемого исследования (2022–2023 гг.) проводилось анкетирование двух групп респондентов: выпускников кафедры управления персоналом ГУУ, работающих по специальности, и менеджеров по персоналу, с нашей кафедрой не связанных. Для этих групп были подготовлены две онлайн-анкеты, содержащие открытые и закрытые вопросы, касающиеся карьерных достижений. Всего в опросе приняли участие 69 человек. Из них 23 выпускника кафедры, анализ ответов которых мы готовы предложить в этой статье.

Согласно ответам, деятельность выпускников кафедры разных лет характеризует широкий спектр направлений и должностей в рамках управления персоналом: консультанты, руководители отделов управления персоналом, аналитики управления HR-блока, HR-менеджеры, рекрутеры/специалисты по подбору персонала, включая IT-специалистов; менеджер по обучению и развитию, координатор корпоративного университета, экономист по труду, HR бизнес-партнер; специалист по кадровому администрированию; руководитель отдела подготовки персонала; начальник отдела подбора персонала.

Трудовые функции (в самом общем виде) наших выпускников: поиск и подбор персонала, включая массовый подбор и подбор высококвалифицированных специалистов в сфере IT; общение с клиентами компании; кадровое делопроизводство, обучение новых сотрудников и поддержка опытных, перераспределение и контроль задач; автоматизация кадровых процессов; участие в адаптации персонала; разработка электронных обучающих курсов и запись обуча-

ющих вебинаров; проработка карт компетенций и выстраивание карьерных треков; организация обучения; оценка персонала; администрирование СДО; работа с закупками для HR отдела (от выявления потребности до закрытия документов в бухгалтерии); организация корпоративных мероприятий; организация и обеспечение обязательного обучения в соответствии с категорией персонала; непрерывная работа в рамках расширения и поддержания уровня Лидогенерации»; создание и проведение тренингов по рекрутменту; разбор всех возникающих вопросов с персоналом; адаптация персонала; расчет фонда заработной платы, премий работников, а также проведение работы по анализу и совершенствованию форм оплаты труда и системы стимулирования работников; ведение штатного расписания организации, внесение в него изменений; анализ эффективности использования рабочего времени и пр.

43,5% участников опроса начали работать во время учебы в вузе в период стажировок и практик. 26,1% — во время учебы в вузе на «полноценной работе». 26,1% — поступили в организацию сразу после окончания университета. 4,3% опрошенных приступили к выполнению профессиональных задач через несколько лет после окончания вуза.

Большинство респондентов самостоятельно нашли работодателя (60,9%). 21,7% участникам опроса помогли рекомендации знакомых, 8,7% опрошенных остались в компаниях после успешно пройденной стажировки. По 4,3% респондентов были приняты в организацию по итогам прохождения практики или вернулись в компанию на открытую позицию после перерыва.

73,8% участников анкетирования не имели перерывов в работе, а 21,7% были вынуждены не работать по причинам, связанным с личными обстоятельствами. 52,2% опрошенных нами выпускников согласились с утверждением «моя карьера успешна»; 34,8% «полностью согласны» с этим утверждением; 13% респондентов затруднились с ответом.

Авторы исследования решили выяснить, какие повышения в должности были на профессиональном пути выпускников и через какое время они их получили, т.е. проследить динамику карьеры. Представим ответы на этот вопрос (авторский текст сохранен). «От ведущего до главного специалиста по кадрам с разницей один год»; «с позиции рекрутера до позиции аналитика через год»; «начала как аналитик (помощник консультанта) через год стала консультантом»; «сначала ассистент, через год специалист по операционной поддержке, через два года супервайзер»; «пришла Джуном, через семь месяцев произошло повышение до Миддла, еще через полгода — до Сеньора, затем во время запуска проекта стала Лидом»; «рекрутер, через пять лет менеджер по персоналу, через три года ведущий менеджер по персоналу, через два года руководитель отдела»; «пришла ассистентом HR, спустя семь месяцев стала HR в команде, а спустя еще год стала отдельным HR»; «горизонтальный переход с подбора в индустриальной сфере на IT-подбор через восемь месяцев работы, повышение с позиции аналитика до младшего консультанта через 1,5 лет работы в компании/девять месяцев работы в IT-подборе» и пр.

Вместе с тем обращаем внимание на то, что при переходе на новую должность у всех опрошенных (согласно их ответам) значительно менялся функционал в сторону усложнения задач, повышения ответственности и подключения к большему количеству процессов в компании. Исходя из проанализированных ответов, карьеру наших выпускников можно определить как «профессиональный прогресс» — «ориентацию субъекта карьерного развития на выявление, развитие различными способами компетенции для усиления конкурентной позиции на рынке

труда» [7]. К тому же вывод о профессиональной карьере самими выпускниками является составной частью интегрированной оценки качества профессиональной подготовки, оплот которой уже имеется в отдельных российских вузах [8].

На вопрос о «наличии опыта управления сотрудниками, руководством ими» 52,2% участников опроса ответили, что «имели опыт в руководстве», 39,1% «не имели такого опыта». По 4,3% опрошенных указали, что «проводил/проводила обучение для двух стажеров» и «управлял/управляла командой от десяти человек». Максимальное количество стажеров, для которых наш выпускник/выпускница из числа респондентов выступал/выступала наставником, — 250. Один респондент отметил: «Не люблю никого учить. Проще и быстрее сделать самостоятельно». К стати, 58,8% опрошенных готовы продолжать практику наставничества или начать обучать стажеров, считая, что «наставничество отличный навык управления командой».

Авторам исследования было важно узнать о сфере профессиональных интересов выпускников кафедры, поэтому в анкету были включены вопросы: «Расскажите, пожалуйста, какое направление профессиональной деятельности в данный момент представляет для Вас особый интерес?». Здесь респонденты указывали такие направления деятельности HR-специалиста: обучение и адаптация; мотивация персонала; оценка персонала; нормирование и организация труда; подбор; аналитика; Motion-дизайн; Staffing; стратегия, коучинг, карьерное консультирование, управление проектами; обучение, HR-бренд, участие в проектных группах, внутренние коммуникации, адаптация сотрудников. Важно отметить, что направленность профессиональных интересов выражается в избирательном отношении личности к профессии, формировании специфических мотивов и положительных эмоциональных переживаний, в активизации психических познавательных процессов и установок [2]. Надеемся, что дальнейшая реализация карьерных целей и прогресс в выбранной сфере деятельности будут связаны с развитием компетенций в указанных областях.

Воплощение в жизнь карьерных устремлений определяется разными факторами: организационными (в частности, размер компании, кадровая политика и пр.); внешними условиями (к примеру, состояние рынка труда) и личностными (совокупностью индивидуально-психологических характеристики). Среди личностных/деловых качеств, которые в первую очередь обеспечили карьерное продвижение нашим выпускникам, самыми часто называемыми стали «ответственность», «упорство», «коммуникабельность», «готовность к обучению», «исполнительность», «целеустремленность», «гибкость».

На вопрос «Расскажите, пожалуйста, какие профессиональные/личностные компетенции Вы планируете развивать в ближайшее время?» опрошенные предоставили следующие реакции: «манипулятивные навыки»; «навыки публичных выступлений, изучение юридических аспектов в профессии»; «в основном это hard skills (знание законов, распоряжений, приказов и умение ими пользоваться)»; «коммуникативные навыки (в плане ораторского мастерства и грамотной обратной связи)»; «аналитику, знание компетенции: компенсации и льготы»; «навыки работы в MS Office, лидерские качества»; «планирую изучать методологию Адизеса, методологию проведения качественных исследований, темы, связанные с автоматизацией и бизнес-платформами»; «работа в режиме многозадачности и аврала»; «лидерские качества»; «работа с бюджетами и коммуникация со сложными заказчиками»; «хотелось бы узнать больше о судебной трудовой практике, как проходить проверки государственных органов»; «работа со сложным клиентом, изучение всех ви-

дов интервью»; «планирую изучать современные подходы к адаптации и развитию персонала»; «касательно гибких навыков, то планирую развивать уверенность, ораторское искусство, чтобы уметь доносить до людей свои мысли наиболее эффективно». Как видно из ответов, направления профессионального совершенствования весьма разнообразны и касаются функционала специалистов в обширной области, связанной с управлением персоналом.

Также выпускники поделились с нами своими профессиональными намерениями и рассказали о самых желаемых для них позициях (через пять лет). Это, в частности, следующие должности: директор департамента подготовки персонала; руководитель отдела кадров; специалист в отделе T&D/C&V или HR BP; руководитель направления HR директор или Руководитель ИТ-проектов, ведущий менеджер по персоналу; HR BP/руководитель отдела подбора персонала; ведущий экономист по труду; Lead recruiter/3d motion designer; Hr-business partner и руководитель отдела кадров. Один респондент имеет планы на «свой бизнес HRD». Еще один/одна из опрошенных указал/указала: «Нет конкретной желаемой позиции, есть желания по профессиональному развитию, развитию функционала и повышению оплаты труда».

Большинство опрошенных закончили программы бакалавриата — образовательная программа «Управление персоналом организации». Один респондент завершил обучение в ГУУ по ОП «Экономика труда». 43% опрошенных закончили обучение в магистратуре или совмещают работу и учебу в магистратуре (ГУУ и другие вузы). Здесь, помимо подготовки по направлению «Управления персоналом», нашими выпускниками для своего профессионального развития были выбраны «Государственное и муниципальное управление», «Национальная безопасность», «Архивное дело», «Юриспруденция», «Управление корпорациями, маркетинг и Форсайт». Один респондент указал, что прошел повышение квалификации по программе «HR-бизнес-партнер».

Карьера любого человека начинается с осознания способностей и выявления профессиональных предпочтений. «Расскажите, пожалуйста, о мотивах/причинах выбора профессии «менеджер по работе с персоналом»? — таков следующий вопрос в нашем исследовании, ответы на который были весьма интересны (авторский текст сохранен). «Люблю УП всем сердцем :»); «Всегда нравилось общаться/работать с людьми и помогать им»; «С выбором помогла мама»; «Люблю коммуникации с людьми и возможность помочь в решении различных вопросов, HR для меня открытый и безграничный океан, в котором всегда можно открывать для себя что-то новое и интересное»; «Понравилось, что можно развиваться в разных направлениях, так как в HR действительно много карьерных путей»; «Это был случайный выбор»; «Нравится общаться с людьми и помогать им найти подходящее место в компании»; «Желание помогать людям, стать лучше»; «Успела попрактиковаться в данной области до поступления в университет»; «Данная профессия совмещает в себе как активную коммуникацию с людьми, так и работу с документами. Также актуальность направления в любой сфере»; «Специальность, которая позволяет объединить возможность приносить максимальную пользу компании, так как требует работы с самым важным составляющие компании — людьми»; «Люблю общение с людьми»; «Считаю, что человек 90% успеха. Личная заинтересованность»; «Подружка пошла на эту специальность, а я не знала, куда хочу»; «Нравится работать с людьми»; «Данная профессия казалась актуальной в современном мире». И только 6,8% участников опроса затруднились с ответом.

Карьерное продвижение в любой сфере и в любой организации напрямую связано с компетенциями, сформированными на этапе профессионального обучения. В этой связи содержание образования и формы учебных занятий являются первостепенными для специалиста в плане его профессионального развития. Поэтому мы поинтересовались у выпускников, какие учебные дисциплины они считают наиболее полезными для их сегодняшней деятельности/должности? Представим ответы: (авторский текст сохранен): «автоматизация процессов, финансовый менеджмент, финансовая стратегия, коучинг, управление проектами, MBA»; «мотивация и оплата труда»; «охрана труда, трудовое законодательство»; «жалею, что плохо учила трудовое право»; «трудовое право»; «компетентностный подход»; «оплата труда, организация и нормирование труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, экономика труда»; «все дисциплины полезные»; «основы УП, командообразование и лидерство, кадровый анализ»; «мотивация персонала, трудовое право, управление персоналом, управление карьерой и т.п.»; «кадровое делопроизводство, трудовой кодекс, подбор персонала»; «технологии управления персоналом»; «конфликтология»; «мотивация стимулирование и оплата труда»; «найм, отбор, подбор персонала»; «компетентностный подход в развитии персонала»; «адаптация и оценка персонала»; «мотивация персонала к обучению (как заставить взрослых учиться)»; «документационное обеспечение, работа с ТК РФ, работа с различными ПО для HR»; «трудовое право, психология, тайм-менеджмент, управление персоналом организации»; «конфликтология, системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, формирование команды, оценка результативности персонала»; «экономика, логика, развитие коммуникативных навыков (ораторское искусство); деловая коммуникация»; «командная работа и лидерство»; «мотивация»; «стратегия в УП, компетентностный подход, оплата труда и мотивация, организационное проектирование»; «в целом все профильные дисциплины».

60,9% опрошенных нами выпускников оценили пользу практики в рамках профессионального обучения как пять баллов из пяти возможных. При этом респонденты указали организации, в которых проходили учебную, производственную и преддипломные практики: Мосинжпроект, ЛКС Констракшн, Сбербанк, Анкор, АНО Роскачество, ГосНИИАС (отдел кадров), Бургер Кинг, Аэрофлот, Адидас, Газпромнефть-МНПЗ, ЦКБ, Рольф, Инвентив ритейл групп Renault и др.

Вуз предоставляет возможности реализовать себя в роли исследователя, воплотить в жизнь научный энтузиазм, проводить опросы, осуществить теоретический анализ, а также опробовать иные научные инструменты. Научно-исследовательская деятельность учит ставить проблему, формулировать гипотезы и проверять их, формирует навыки сбора, анализа и обработки, развивает умения делать обоснованные выводы, заставляет системно мыслить. Опыт научно-исследовательской работы необходим будущему специалисту как основа для использования научной деловой информации и прогнозирования разнообразных профессиональных явлений и событий.

На вопрос «Расскажите, пожалуйста, об опыте участия в научно-исследовательской деятельности в период обучения (написание статей, выступление с докладами на конференциях, участие в олимпиадах и пр.)» выпускники кафедры дали следующие ответы. «Проводила интересные практические исследования на тему мотивации персонала»; «Участвовала в научной конференции на форуме им. А.Я. Кибанова на третьем и четвертом курсах, писала

статьи»; «Писала статьи, было определено полезно»; «Выход на публику, умение перерабатывать и анализировать материал, отстаивать свою точку зрения и многое другое :); «Писала одну статью для конференции в ГУУ»; «Да, участвовала в конференциях, выступала с докладами два раза, участвовала в Кадровом форуме»; «Участвовала в кадровом форуме им. А.Я. Кибанова, в нескольких олимпиадах других вузов, публиковалась в журнале»; «Мною написано около пяти научных статей, было несколько побед в Международном Кадровом форуме, разные номинации в участии в других кадровых форумах и конференциях»; «Участвовала в нескольких конкурсах, написала около пяти статей, участвовала в форуме им. А.Я. Кибанова, в первый раз вышла в финал, во второй — взяла гран-при»; «не было понимания как можно участвовать в таких мероприятиях, обучаясь на очно-заочной форме обучения»; «Опыт был: расширяет кругозор, обогащает словарный запас»; «Выступление на Кадровом форуме дало уверенности перед защитой ВКР». Стоит отметить, что 34,8% опрошенных не участвовали в научно-исследовательской деятельности. При этом один респондент высказался/высказалась следующим образом: «Не тратьте время, если ваша задача операционная деятельность, если методологическая, то можно».

Обратим внимание: 34,8% опрошенных, имеющих опыт научно-исследовательской работы, оценили ее пользу в четыре балла из максимум пяти, а 30,4% выбрали пять баллов из пяти возможных.

Опыт практической деятельности показывает «слабые места» в профессиональной подготовленности выпускников, направления изменения содержания и форм учебных занятий в сторону их соответствия актуальному состоянию управления персоналом в стране. На вопрос «Каких знаний/умений/навыков недостаточно Вам по итогам обучения в вузе для выполнения актуальной деятельности/должности?» респонденты дали следующие ответы: «всего достаточно для старта работы, всему остальному научат на работе»; «навыки деловой коммуникации»; «умения можно получить только выходя на работу. Знания и навыки не пригодились»; «расширенный курс психологии с необходимым количеством практических примеров»; «недостаточно было практических кейсов, Excel, английский язык, кадровое администрирование»; «основы рекрутинга»; «основы оценки»; «организация тренингов»; «недостаточно знаний как использовать 1С»; «навыки работы в Excel», «иностраный язык, информационные программы, современные технологии»; «мало компьютерных знаний»; «реальные кейсы из бизнеса»; «Воркшопы и знания иностранного языка»; «советую во время обучения идти работать с первого курса»; «подкрепление полученных знаний на практике»; «все приходит на опыте» и пр. 12,9% опрошенных затруднились с ответом на этот вопрос.

Профессиональное образование представляет собой единство процессов обучения и воспитания. Основная нагрузка по воспитанию обучающихся приходится на внеучебную деятельность. Она представляет собой разнообразные конструкции социального взаимодействия педагогов и обучающихся за рамками учебного процесса, имеющие своей целью личностное и профессиональное развитие будущих специалистов [5]. Творческая внеучебная активность способна сформировать необходимые будущему менеджеру по персоналу многоаспектные коммуникативные компетенции; натренировать навыки и умения осуществления совместной деятельности; развить компетенции, связанные с обретением человеком ценностных ориентаций, жизненных смыслов и опыта самопознания. В этой связи мы поинтересовались у участников опроса: «Расскажите,

пожалуйста, об опыте участия в творческой деятельности в период обучения (участие в творческих конкурсах, членство в студенческих клубах, членство в студсовете и пр.)».

Ознакомясь с ответами на этот вопрос. «Была членом танцевального студенческого коллектива «Студос», была куратором I-го курса, была членом совета молодых ученых, вела регулярную съемку игр команды по волейболу ГУУ». «Была активисткой Студенческого Совета, участвовала в организации множества мероприятий и учебно-воспитательных выездах». «Членство в студенческом совете». «Была в студсовете, состояла в студенческом фотоклубе «Объектив», участвовала в первой проработке журнала «Время первых». «КВН, студсовет, кураторство». «Активно вела внеучебную студенческую жизнь: от куратора до заместителя председателя студенческого совета». «Я была старостой группы, поэтому активность была на уровне группы, но обширная (сбор на праздники, подарки друг-другу, поездки совместные, работы в группах, координация студентов). «Организовывала мероприятие «Посвящение в студенты».

В качестве значимости внеучебной активности студентов приведем такой ответ: «Творческая жизнь — это крутой и важный опыт. Это учит не бояться трудностей. Здесь ты участвуешь в масштабных проектах, развиваешься, поэтому в работе тебя уже не будут пугать масштабные проекты и короткие сроки). Нужно наработать контакты, общаться, взаимодействовать с различными людьми, так как сфера HR объединяет многие составляющие».

Укажем также, что во внеучебных мероприятиях в период обучения в ГУУ принимали участие 40% респондентов. Из них 66% оценили пользу такой активности на пять из пяти баллов; 23% на четыре из максимальных пяти; 11% выбрали три балла по пятибалльной шкале пользы.

«Как профессионал, чтобы Вы пожелали сегодняшним студентам кафедры управления персоналом ГУУ? Напишите, пожалуйста, краткое пожелание? — такой был итоговый вопрос нашей анкеты. Он отражает преемственность в функционировании студенческого сообщества кафедры, активность выпускников в формировании репутации кафедры и вуза, обозначает точки взаимодействия бывших обучающихся с кафедрой.

Ответы (авторский текст сохранен) характеризуются искренностью, теплотой и уважением к HR-профессии, кафедре, вузу и сегодняшним студентам. Представим эти напутствия. «Больше уделять времени научным конкурсам и внеучебным мероприятиям и конечно ходить на стажировки и пробовать себя в разных компаниях и сферах». «Вы уже выбрали лучшее направление для будущей работы. Скорее ищите интересную стажировку и начинайте свой путь в HR!». «Не бояться пробовать разные направления и искать что-то «свое»». «Развивать коммуникативные навыки». «Желаю каждому — хотеть, стремиться и увлекаться! HR — безграничное направление, где каждый может найти то, что ему будет по душе! P.S. Если ходить на все пары — это может стать интересным занятием, советую попробовать, может даже затянуть :)). «Не бойтесь изменений, они всегда будут рядом, а если, по какой-то причине, вокруг вас ничего не меняется — проявите инициативу и измените что-нибудь самостоятельно».

Вот еще пожелания. «Не бойтесь пробовать, не бойтесь рисковать. Ищите себя и ту сферу, то направление, что будет по душе. Ходите на тренинги, стажировки, конференции, исследуйте этот мир HR! Найдите интересные для себя Телеграм-каналы, собирайте максимально свежую информацию, так как бизнес очень быстро меняется и подстраивается под текущие реальности и важно идти в ногу со временем. Читайте актуальную литературу, смотрите ролики на YouTube,

проходите различные курсы (сейчас много есть крутых и бесплатных), ходите на бизнес-завтраки. Найдите друзей по интересам, обязательно расширяйте свой нетворкинг». «Главное коммуницируйте и общайтесь вживую, в бизнесе вам нужно уметь отстаивать свою позицию, комментировать все «за» и «против» перед руководством, а тут как нельзя важны сильные коммуникативные навыки. Ну и не забывайте про хобби — необходимо переключаться, ведь работа-работой, но в жизни важен баланс! И, в целом, пока вы молодые специалисты легче перестраиваться и начинать с начала, поэтому лучше сейчас максимально расширяйте свой кругозор и поймите, что вам ближе :)).»

Снова советы от наших выпускников. «Не бойтесь нового, найдите стажировку на неполную занятость, это даст Вам «фору» после окончания университета». «Верить в себя». «Искать стажировку вовремя обучения, чтобы набраться опыта». «Пробуйте себя в разных направлениях HR уже во время обучения, очень важно найти то, что действительно понравится — а выбор и правда очень большой! Каждый точно найдет что-то себе по душе». «Быть активнее, участвовать в максимальном количестве мероприятий и помнить — если есть желание можно добиться всего и получить пользу от всего :))» «Не бояться пробовать новое». «Закончить университет, найти достойную работу».

И в заключение следующие рекомендации нынешним студентам кафедры управления персоналом ГУУ. «Стремление к действию, не жалеть себя и свои силы, начинать получать практику, используя любые возможности. По итогам выпуска из университета вы сможете уже получить хорошую должность и ЗП, а так начнете только выстраивать свою карьеру. Не «брезгуйте» бесплатными практиками, ставьте цели, получайте максимум знаний, но помните все зависит от вашей инициативы, могу точно сказать на своем опыте». «Пробуйте себя в различных сферах управления персоналом! Вы обязательно найдете то, что вам будет по душе». «Начинайте работать как можно раньше». «Желаю упорно учиться, не упускать возможности пойти на практику от ВУЗа в хорошую компанию, ведь в будущем это может стать прекрасным началом карьеры в HR». «Успехов! Как можно быстрее идите работать по профессии и получать опыт». «Никогда не останавливайтесь на достигнутом». «Удачи!».

Итоги исследования будут интересны следующим группам потребителей.

1. Менеджерам по управлению персоналом. Этой категории необходимы представленные выше данные для решения задач подбора и построения индивидуальных планов развития сотрудников, а также для понимания, каким образом обучение в вузе влияет на профессиональное и должностное карьерное продвижение.

2. Кафедре (преподавателям) управления персоналом Государственного университета управления. Этот «потребитель» имеет потребность способствовать карьерному развитию обучающихся через содержание учебных программ и организацию учебных занятий, принимая во внимание все факторы, содействующие профессиональному становлению будущих HR-менеджеров. Именно эти факторы обнаружены в ответах на вопросы о карьере ее выпускников.

3. Нынешним обучающимся кафедры, которые нуждаются в информации о том, как использовать потенциал профессионального обучения (вуза, кафедры) для планирования и построения карьеры в сфере управления персоналом. Полученные данные легли в основу практико-ориентированной проектной работы студентов первого курса на тему «С чего начать? Или Гайд по построению карьеры будущих HR-менеджеров» (Руководство и рабочая тетрадь для студентов).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Грязнова Е.Р.* Карьерные траектории специалистов кадровой сферы в условиях профессиональной стандартизации // Профессиональная ориентация. — 2019. — № 1. — С. 97–100.
2. *Копытов А.Д.* Содержание понятия «профессиональный интерес» // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 1999. — № 1. — С. 35–37.
3. *Лебедева Н.А.* Построение личного карьерного маршрута как технология профессионального развития // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 4. — С. 27–32.
4. *Матусевич А.* Какие карьерные треки подойдут компании? [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.ecopsy.ru/upload/iblock/3ef/6tw2nq93g2chgd8fu6hyae8kwn39o2u0/Kakie-karernye-treki-podoydut-kompanii.pdf?ysclid=1h4wyzskve113534377> (дата обращения: 18.03.2023).
5. *Писаренко Д.А.* Внеучебная деятельность студентов, как ресурс воспитательной работы в высшей школе // Балтийский гуманитарный журнал. — 2020. — Т. 9. — № 1(30). — С. 95–99.
6. *Романова И.А., Гурова Е.В., Лаас Н.И.* «Люблю решать сложные задачи». Как оценивают себя в профессии менеджеры по персоналу (результаты опроса) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 1. — С. 51–58.
7. *Сотникова С.И., Сотников Н.З.* Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования // Вестник Омского государственного университета. — 2015. — № 1. — С. 100–107.
8. *Черняк Т.В.* Качество профессиональной подготовки и карьеры HR-менеджеров (в оценке выпускников) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2020. — Т. 9. — № 3. — С. 27–34.

REFERENCES

1. Gryaznova E.R. Career trajectories of personnel specialists in the conditions of professional standardization / E.R. Gryaznova // Professional orientation, 2019, no. 1, pp. 97–100.
2. Kopytov A.D. The content of the concept of «professional interest» / A.D. Kopylov // Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University, 1999, no. 1, pp. 35–37.
3. Lebedeva N.A. Building a personal career route as a technology for professional development / N.A. Lebedeva // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2022, v. 11, no. 4, pp. 27–32.
4. Matusevich A. What career tracks are suitable for the company? [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.ecopsy.ru/upload/iblock/3ef/6tw2nq93g2chgd8fu6hyae8kwn39o2u0/Kakie-karernye-treki-podoydut-kompanii.pdf?ysclid=1h4wyzskve113534377> (date of access: 18.03.2023).
5. Pisarenko D.A. Extracurricular activities of students as a resource for educational work in higher education / D.A. Pisarenko // Baltic Humanitarian Journal, 2020, v. 9, no. 1 (30), pp. 95–99.
6. Romanova I.A., Gurova E.V., Laas N.I. «I love solving complex problems.» How personnel managers evaluate themselves in the profession (survey results) / I.A. Romanova, E.V. Gurova, N.I. Laas // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2022, v. 11, no. 1, pp. 51–58.
7. Sotnikova S.I., Sotnikov N.Z. Professional career of an employee: relevance, essence, types, determinants, indicators of research / S.I. Sotnikova, N.Z. Sotnikov // Bulletin of the Omsk State University, 2015, no. 1, pp. 100–107.
8. Chernyak T.V. The quality of professional training and career of HR managers (as assessed by graduates) / T.V. Chernyak // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2020, v. 9, no. 3, pp. 27–34.

Уэст Т.

ТОКСИЧНЫЕ КОЛЛЕГИ. КАК РАБОТАТЬ С НЕВЫНОСИМЫМИ ЛЮДЬМИ

М.: МИФ, 2023, 288 с.

Интересное руководство, которое поможет взаимодействовать с токсичными коллегами и восстанавливаться после вынужденного общения с ними.

Многим на работе приходится иметь дело с людьми, общение с которыми вызывает огромный стресс, хотя они и не нарушают правила компании. Тереза Уэст описывает шесть самых распространенных типов, с которыми мы сталкивались хотя бы раз в жизни.

1. «Карьерист» заискивает перед начальством, но при этом абсолютно не уважает коллег.
 2. «Волк в овечьей шкуре» входит в доверие, но может подставить в любую минуту, принизив ваш вклад в общее дело и приписав успех проекта одному себе.
 3. «Халаящик» умеет удобно устроиться: ничего не делает, создает видимость работы и получает за это деньги.
 4. «Бульдозер», чья основная цель — провалить свое видение и навязать свои правила, даже если это противоречит интересам команды и компании.
 5. «Микроменеджер», не уважающий ваше личное пространство и время и привыкший контролировать всех, иногда в ущерб собственным обязанностям.
 6. «Газлайтер» нарочно искажает реальную картину, пытается «отменить» ваши чувства и создать собственную реальность, такую, какая нужна ему.
 7. «Нерадивый босс» сначала долгое время не обращает на вас внимания, затем начинает терзаться беспокойством из-за того, что не знает, что происходит, и в результате, дабы от беспокойства избавиться, принимается душить контролем.
- Автор объясняет, почему люди становятся токсичными (на это часто есть глубокие психологические причины), и дает стратегии борьбы с поведением этих коллег.*

Для кого книга.

Для тех, кому токсичные коллеги мешают в достижении рабочих целей.

Для всех, кому на работе приходится иметь дело с людьми, общение с которыми вызывает стресс, и кто нуждается в стратегиях для взаимодействия с такими коллегами.

